



Global Compact Network Bulgaria

Комюнике за напредъка

Име на участващата компанията/организация: ВМ Финанс Груп

Държава: България

Сектор: Дейността на холдинговото дружество ВМ Финанс Груп е насочена към стратегическо управление на проекти и инвестиции в областите - технологии, дистрибуция, издателска дейност и услуги. В рамките на холдинга работят 10 компании, а броят на служители е над 1000.

Период, обхванат в доклада: 2007 година
(Комюнике за напредъка се отнася за дейности и практики за всяка конкретна година, т.е. в случая за 2007г.)

Структура на доклада:
Комюникето включва следните секции:

1. Изявление за продължаващата подкрепа към принципите на Глобалния договор от изпълнителния директор или друг високопоставен ръководител

За нас – членовете на екипа на ВМ Финанс Груп е изключително важно да бъдем добре запознати с областите в социалния и икономически живот на нашата страна, които имат нужда от подобряване. Важно е и да развиваме служителите си, защото техният труд, бизнес етика и личен пример са от огромно значение за просперитета на цялото общество.

Социалните ни активности са фокусирани в следните две области:

- *Грижа за нашите служители*

Инвестирането в хората и насърчаване на обучението, фирменото израстване и развитието на служителите са важен приоритет на ВМ Финанс Груп. В холдинга е разработена специална програма за социални придобивки и подкрепа на семействата на нашите служители.

- *Грижа за здравето на българските деца*

Поели сме моралния ангажимент да подкрепяме социалното добруване и разработваме проекти, с които се грижим за здравето на децата. Нашият екип вярва, че всеки доброволен час труд и всеки лев, отделени за тази кауза, са безценна инвестиция.

Наше най-дълбоко вярване е, че без морал в бизнеса, не могат да се постигнат дългосрочни успехи. Подкрепата ни към принципите на Глобалния договор е не само продължаваща, а по-скоро - наша принципна позиция, въплътена в корпоративните ценности на компанията ни.

В работата с наши партньори и клиенти ясно комуникираме и призоваваме към ангажираност към принципите на Договора - зачитане на човешките и трудови права, опазване на природата и борба с корупцията.

Васил Мирчев

Председател на Съвета на директорите на ВМ Финанс Груп

2. *Описание на практическите действия, предприети за изпълнение принципите на Глобалния договор и количествените показатели по тяхната реализация. Приложенията по-долу описания на действия по области са с цел да улеснят разработването на Комюникето. Не е задължително фирмата да има дейности по всички принципи.*

Права на човека:	Принцип 1. Зачитане и подкрепа за опазването правата на човека. Принцип 2. Гаранция за необвързване с действия, нарушаващи правата на човека.
<p>Показва ли фирмата политиката си към опазване на човешките права в някой от следните документи?:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Разработена специална политика за корпоративна социална отговорност на компанията - Разработена политика за подбор на служители - Политика за обучение и развитие на служителите - Специална политика за администриране на трудовите взаимоотношения - План за управление на инвестициите и риска - Правила за работа с клиенти и партньори <p>Има ли специален човек или създаден екип или комитет за провеждане на тази политика?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Мениджърският екип на холдинга (компанията-майка), вкл. Управителите на нашите 10 компании. <p>Има ли фирмата други, специални проекти например с подкрепа за неправителствена организация в полза на неравнопоставени социални групи?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Подкрепа на Фондация «С лице към света», чиято основна цел е грижа за здравето на българските деца и по-конкретно осигуряване на средства за операции на деца с малформации. • Разработена вътрешен проект «Нашите деца», чрез който служители помагат на децата на други наши служители, които са в затруднено положение, при нужда да се осигурят 	<p>Примери за действия и индикатори: Фирмата има разработена политика за корпоративна социална отговорност и работи върху следните проекти:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Грижа за служителите и техните семейства – грижа за здравето на децата, чиито родители са в затруднено положение (Проект „Нашите деца“), курсове за квалификация и обучения на служителите, облекчени режими на кредитиране от финансови институции, които обслужва холдинга, допълнително медицинско осигуряване на служителите от частен фонд, здравословна среда на работа, много добро ресурсно обезпечаване. • В края на 2007 г. нашата фирма АВЕНДИ бе отличена с трето място в проучването «Най-добър работодател в България» на Hewitt Associates. • Социални дейности в полза на местната общност с дългосрочен ефект- облагородяване на околната среда, дейности със социален ефект като грижа за здравето на децата (съвместно с Фондация «С лице към света» и др. Кръстилова). Ангажиране на служителите на фирмата да отделят време за извършване на общественополезни дейности (инициатива в SOS Детски селища за облагородяване на игрищата и съоръженията за децата). Дарения на продукти в полза на пострадалите от наводненията. <p>Източник на данните: вътрешни доклади, външни одити, публикации в медиите (във връзка с даренията)</p>

средства за скъпоструващо лечение, др.	

Трудови норми:	Принцип 3. Приемане свободата на сдружаване и ефективно признаване на правото на колективно договаряне. Принцип 4. Премахване на всякакви форми на насилствен и принудителен труд. Принцип 5. Ефективно премахване на детския труд. Принцип 6. Изкореняване на дискриминацията по отношение на правото на труд и на професия.
<p>Показва ли фирмата политиката си към опазване на човешките права в някой от следните документи?:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Политика за трудовите взаимоотношения - Правила за вътрешния трудов ред - Политика за отпуските и работното време - Политика за подбор и назначаване на служители - Система за възнагражденията и придобивките - Годишна атестация на представянето на всеки един служител - Интранет за служителите, на който са публикувани всички горе-посочени политики. <p>Има ли специален човек или създаден екип или комитет за провеждане на тази политика?</p> <p>HR отделът в компанията-майка, съвместно с целия мениджърски екип</p>	<p>Примери за действия и индикатори:</p> <p>ВМ Финанс Груп има разработена система за подбор, назначаване, въвеждане, оценка на работата, обучение и кариерно развитие на всеки един служител. Критериите на системата са обективни и прозрачни и служителите се запознават с тях, както от специалната въвеждаща презентация на HR отдела на холдинга, така и от публикувани документи на вътрешния информационен сайт на фирмата. Фирмата има ясни правила за работното време, почивки, тон на вътрешната комуникацията и т.н.</p> <p>Обявите за работа гарантират равен достъп на всички способни кандидати. Много от нашите мениджъри са започвали работа в холдинга като младши асистенти и са израстнали изключително успешно в създадената работна среда.</p> <p>При повечето от нашите служители (навсякъде, където това е приложимо) има активна част във възнаграждението, пряко свързана с представянето. Това ни дава възможност да избягваме субективизма в оценката и да се фокусираме върху приоритетите за всеки един в месечен и годишен план.</p> <p>Говорим открито с нашите служители за заплащане, социалните придобивки и баланс работа-личен живот. Във фирмения интранет има форум, където служителите споделят открито своето мнение по актуални въпроси, които ги вълнуват.</p> <p>Конкретна инициатива през 2007 г: ПРОВЕДЕН ОДИТ В СФЕРАТА НА УПРАВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ НА</p>

ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В КОМПАНИИТЕ НА ВМ ФИНАНС ГРУП Осъществени дейности

Инвестирането в хората и насърчаване на обучението, фирменото израстване и развитие на служителите е важен приоритет на холдинговото дружество ВМ Финанс Груп. Водено от тази идея, дружеството финансира мащабен одит в своите компании в областта на управлението и развитието на човешките ресурси. За да се постигне максимална обективност, одитът бе възложен на външен консултант с доказан международен опит. Проучването показва доколко и как функционират системите по управление и развитие на човешките ресурси в холдинговото дружество и как то съблюдава българското трудово законодателство. Анализирани е ефективността на действащите политики и практики за управлението на персонала, съпоставени с водещите модели и опит. Направени са препоръки за развитие и оптимизация на компаниите и мениджмънта по отношение на управлението и развитието на потенциала на човешкия капитал. След одита предстои изготвяне на план за управление и развитие на човешките ресурси в отделните компании. Предстои разработване на лидерски модел, който да идентифицира бъдещите компетенции, които ще осигурят изпълнението на бизнес плановете и стратегиите на фирмите в холдинга. Предвижда се, на база на разработения лидерски компетентностен модел, създаване на център за оценка и развитие в холдинга, идентифициране на високо-потенциалните служители, което да съдейства за управление на наследствеността на ключовите позиции в компаниите от групата.

Следва и допълнително разработване на програми за непарични социални придобивки за служителите, които се използват като средство за тяхното привличане, задържане и мотивиране за постигане на високи фирмени резултати. Друг предстоящ проект е проектирането на длъжностите в компаниите, тяхното оценяване и ранжиране. Целта на този проект е да се гарантира, че служители, заемащи длъжности с равни отговорности и притежаващи сходни знания и умения, ще са

	<p>оценени на еднакво ниво.</p> <p>Бенефициенти</p> <p>Всичките 1000 служители на компаниите на ВМ Финанс Груп.</p> <p>Ползи за обществото и за компанията</p> <p>Добър пример за иновативна управленческа практика, която по всяка вероятност ще насърчи и други компании към внедряване на модерни системи за развитие на човешкия капитал. От своя страна, ВМ Финанс Груп мотивира персонала си чрез добре разработените и внедрени системи за човешките ресурси, които обуславят изпълнението на бизнес целите и стратегията на компаниите, укрепват чувството за принадлежност и изграждане на фирмена култура с грижа за всички служители.</p> <p>Данните са от вътрешни доклади и от външен доклад от HR одит.</p>
--	---

<p>Околна среда:</p>	<p>Принцип 7. Подкрепа за превантивните подходи в опазването на околната среда.</p> <p>Принцип 8. Подемание на инициативи, стимулиращи поемането на по-голяма отговорност към околната среда.</p> <p>Принцип 9. Насърчаване развитието и разпространението на технологии, щадящи околната среда.</p>
<p>Показва ли фирмата политиката си към опазване на околната среда в някой от следните документи?:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Правила за избор на доставчици - Системи за отношения с клиентите - План за информиране и обучение на служителите - Маркетинг планове 	<p>Примери за действия и индикатори:</p> <p>Фирмата развива програма „зелен офис“ и в тази връзка са създадени правила за ограничаване на използването на пластмасови чаши и торбички, икономия на хартия и тонери, рециклиране на хартиени отпадъци и опаковки,</p> <p>Една от фирмите в холдинга – фирма Ню Систем - е пазарен лидер в проектиране и изграждане на системи за сградна автоматизация и енергийна ефективност, чрез които съществено се намаляват вредните емисии на парниковите газове.</p> <p>Фирмата се стреми да подбира контрагентите си спрямо списък от критерии, в които е включен критерий дали има информация за ангажирането с опазването на околната среда от тяхна страна.</p>

Данните са взети от: вътрешни доклади и документи на фирмата

Антикорупция:

Принцип 10. Подкрепа на антикорупционни инициативи и политика на прозрачност.

Документи, които могат да засягат елементи от антикорупционна политика:

- Политика за избор на доставчици и покупки
- Финансовите процедури и политики
- Описание на свързани лица
- Спазване на цялата законова рамка в РБългария

Има ли фирмата документ, който описва антикорупционната политика и политиката срещу подкупи например в Кодекс или нещо друго?

Ценностите на компанията, към които се придържа всеки един наш служител в ежедневната си работа – лидерство, **морал**, екипност, ориентация към клиентите, уважение.

Ние вярваме, че без почтеност в бизнеса, не може да има дългосрочен успех. Няма да направим компромис с етичните норми и винаги ще постъпваме по начин, който да спомага просперитета на хората и обществото.

Примери за действия и индикатори:

Нашите доставчици и партньори са информирани за политиката ни за избор на оферти и покупки на фирмата.

Фирмата спазва ясни правила при даренията, придържайки се към политиката ни за корпоративна социална отговорност.

Служителят по покупки – ресурсният ни мениджър - следи спазването на правилата.

Фирмата е подписала инициативата на ГД и БХБЛ за въвеждане на ограничителен таван на кешовите плащания.

Председателят на Съвета на директорите на ВМ Финанс Груп е член на Консултативния съвет на Глобалния договор и е лично ангажиран в инициативите на Договора по отношение на борбата с антикорупционните практики в страната.

Лице за контакт:
Гергана Бендурска
PR Мениджър

Информация за контакт:
тел. 979-1691/ в. 452, 0886-316706

Дата на представянето: 15 ноември 2008 г.